

USTEC·STES

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

www.sindicat.net

Franqueig
concertat
02/444

Número 471

**Eina sindical
d'informació**

Nou protocol d'assetjament laboral



Introducció

Com a sindicat hem lluitat des de sempre per aconseguir unes condicions laborals en què el treball no afecti la nostra salut i per conscienciar tot-hom de la necessitat de posar els mitjans per eliminar les causes que les poden provocar i, si no és possible, minimitzar-les al màxim.

L'any 2002, en una revista Docència, USTEC-STEs (IAC) ja situava el tema, alertava i denunciava aquestes realitats i instava l'Administració a articular els mitjans necessaris per poder-ho denunciar i posar les mesures preventives necessàries per evitar totes les situacions que poguessin fomentar aquest tipus de conductes als centres.

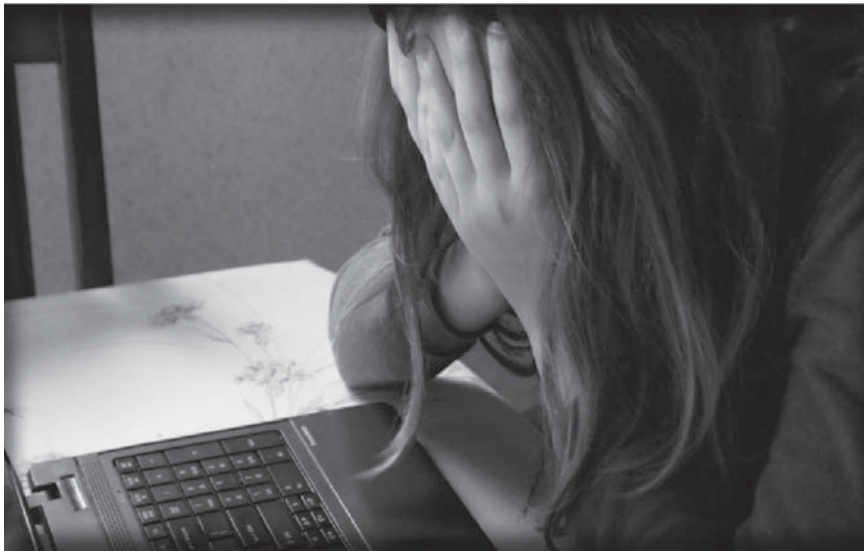
Som encara molt lluny d'eradicar aquestes conductes, ja que moltes de les polítiques que s'han aplicat no tan sols no comportaven sistemes organitzatius i prou democràtics que afavorissin un bon ambient i clima laborals, sinó que fins i tot podien augmentar la precarietat i la dependència laborals. Ara bé, malgrat tot, hem de dir que el treball ha donat els seus fruits i així l'any 2003 la Generalitat va fer el primer protocol per a la detecció i actuació en els casos d'assetjament laboral, al qual va seguir, el 2006, el d'intervenció en casos d'assetjament sexual. Posteriorment, el 2010, es va fer un nou protocol conjunt per a tots els casos d'assetjament i ara, el 2015, som davant d'un nou protocol d'assetjament laboral.

No és pas difícil esbrinar el per què de tants canvis: els diferents protocols no han funcionat ni han donat els resultats esperats. Les denúncies contínues que hem fet davant diverses instàncies, incloent-hi el Síndic de Greuges, han aconseguit que s'hi introduïssin diferents modificacions fins a arribar a l'actual en vigor des del gener de 2015. Tanmateix,

el Departament d'Ensenyament encara ha d'adaptar aquest protocol a la nostra realitat estructural i organitzativa.

Pensem que aquest protocol ha millorat bastant els anteriors ja que la denúncia es presenta directament a Funció Pública, la investigació dels diferents

casos denunciats es realitza fora del Departament afectat, la protecció de les persones implicades i afectades, l'assistència per part de vigilància de la salut en cas necessari, la capacitat de recórrer les decisions ja que s'han d'emetre com a resolucions, la cura extrema de la confidencialitat, la informació que



han de rebre en els diferents estadis els delegats de prevenció i la seva participació, l'obligació de portar controls estadístics de formació en tots els àmbits de l'Administració, l'obligació d'informar de l'existència d'aquest protocol a tot el personal...; ara bé, el que també és molt important és fer-ne el seguiment.

Per això ens toca ara exigir que es posi en marxa com correspon, vigilar que els seu funcionament sigui correcte i donar respostes marcades, estar al costat de les persones que pateixen aquestes situacions, acompanyar-les i ajudar-les; i si és necessari denunciar el que faci falta, incloent-hi les polítiques que puguin generar conductes que destrueixin la salut dels treballadors i treballadores, perquè aquest protocol afecta totes les persones funcionàries i laborals.

1. Condicions laborals que poden afavorir l'aparició de l'assetjament laboral.

El desplegament dels decrets de direcció, autonomia i plantilles i provisió de llocs de treball que contempla la LEC afecta de ple la salut dels treballadors i treballadores del Departament d'Ensenyament.

Des del Departament d'Ensenyament s'ha apostat per un model de direcció en què els directors i directores assumeixen un increment considerable de poder de decisió i actuació en detriment dels claustres, dels consells escolars i de les estructures horitzontals d'organització dels centres. Com a conseqüència d'aquest tipus de gestió s'està creant un clima laboral que propícia que la gent miri principalment de salvar el seu lloc de treball.

Les retallades en els diferents serveis que acompanyen la diversitat de l'alumnat, des dels Serveis Educatius fins a la reducció d'hores de coordinació, passant per l'augment d'horari lectiu i l'augment de les ràtios. Els descomptes per baixa per malaltia fan que s'hagi creat el sentiment generalitzat que se n'està abusant molt d'unes mesures aplicades inicialment pel govern amb caràcter provisional a causa de la crisi econòmica però que s'han transformat en permanents.



La por a no ser ben considerat per la direcció o per les persones properes a les direccions, la por a ser objecte d'un informe negatiu, d'un expedient, la por a perdre la feina o a ser obligat a canviar de centre, la sensació de soledat i de falta de solidaritat entre companys i els efectes de les retallades i de totes les mesures que han suposat disminuir els recursos, tant econòmics i pedagògics com humans als centres, poden provocar estats d'angoixa, trastorns d'ansietat, depressió, estrès agut, etc. D'aquest tipus de problemàtiques se'n pot derivar un augment de situacions propícies a l'assetjament psicològic laboral, tant de tipus vertical descendent (de les direccions sobre una o més persones treballadores), com vertical ascendent (d'una persona o grup de persones sobre la direcció), com horitzontal (d'un o uns treballadors o treballadores contra d'altres).

Les persones afectades presenten estats que van des d'un cert malestar per la situació fins a una veritable malaltia que, fins i tot, els ha comportat la baixa laboral. Situacions com l'aïllament per una part del claustre, la intromissió en la vida privada, l'assignació d'horaris incompatibles, de feines impossibles de realitzar, o de grups muntats justament a l'inrevés del que s'ha demanat, la impossibilitat d'obtenir un permís per anar al metge, i moltes altres situacions similars comencen a ser freqüents, i això deixant de banda les situacions d'estrès que es poden generar a partir de la relació amb l'alumnat i les seves famílies.

És cada cop més habitual que les persones afectades s'hi trobin sense saber ben bé per què, i això encara les neguiteja més. Busquen raons i, com que no les troben, pensen que potser sí que són responsables del que els passa, i acaben per creure que realment en tenen la culpa. Els que no s'ho empassen també ho pateixen amb un profund malestar. El resultat final de tot aquest procés, tant si es creuen o no culpables, és que les víctimes acaben demanant el trasllat de centre perquè no resisteixen més la situació creada, el que segurament era l'objectiu de qui havia iniciat tota aquesta actuació.

Si repassem les definicions d'assetjament laboral, aquestes situacions corresponen a problemes d'assetjament psicològic a la feina. És un problema difícil de denunciar perquè són comportaments i situacions complicats de demostrar, i sol ser la paraula de l'afectat o afectada contra la de l'altre/a; a més la Inspecció de zona pot fer costat a la part



presumptament assetjadora o, li pot interessar que el problema no trascendeixi, que l'afectat/da agafi la baixa i, per la via de l'expedient, resolde el problema.

2. Dimensions de l'assetjament psicològic a la feina

La majoria de les definicions sobre assetjament psicològic a la feina comparteixen tres elements: 1) es defineix des de la perspectiva del seu efecte sobre la víctima, no des de la intenció de l'agressor/a, 2) hi ha d'haver una conseqüència negativa sobre la víctima, i 3) el comportament agressor ha de ser persistent.

Leymann el defineix com la comunicació hostil i no ètica dirigida de manera sistemàtica per un o més individus, fonamentalment cap a una persona, a la qual s'empeny cap a una situació d'indefensió i impotència continuada per la persistència d'activitats d'assetjament moral. Aquestes accions han de tenir lloc sovint (almenys un cop per setmana) i durant un llarg període de temps (almenys durant 6 mesos). Aquesta definició exclou conflictes puntuals i se centra en el moment en què la situació psicològica provoca

trastorns psiquiàtrics.

2.1 Atac a la víctima mitjançant mesures organitzacionals:

- Adjudicació de les pitjors tasques
- No donar-li cap tasca
- Adjudicació de tasques sense sentit
- Adjudicació de tasques per sota de les seves habilitats
- Adjudicació de tasques degradants
- Jutjar-li la feina de manera errònia o ofensiva

2.2 Aïllament social de la víctima

- Restricció de les possibilitats de parlar per part del superior
- Trasllat a una sala allunyada dels companys/es
- Prohibició als companys de parlar-hi
- Negativa a comunicar-s'hi mitjançant miradetes i gestos subtils
- Negativa a comunicar-s'hi mitjançant indirectes
- Negar-se a escoltar-la
- Tractar-la com si no hi fos

2.3 Atac a la vida privada

- Crítica constant de la vida privada
- Terror a través de trucades telefòniques

- Atac a les actituds personals (ideològiques)
- Agressió verbal
- Rumors



La sortida que el Departament ha donat fins ara a aquest problema ha estat l'activació d'un *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina* que fins ara no ha donat el resultat esperat. De totes les denúncies presentades i no retirades per la mateixa persona denunciant, gairebé cap no ha passat el filtre d'"indicis d'assetjament". O sigui, s'han quedat a l'inici del protocol perquè el o la tècnica que ha investigat el cas així ho ha considerat. Dels que han passat aquest filtre, un tant per cent petitíssim han acabat en reconeixement d'assetjament. I en aquests casos, les conseqüències per a la persona assetjadora han estat ínfimes. A més, els i les delegades de prevenció no podíem accedir a res més que la comunicació de l'inici de l'actuació i del desestiment per manca d'indicis, sense poder-hi intervenir en cap moment. La comunicació a la persona afectada de la no procedència de la denúncia per falta d'indicis, no se li donava

- Fer que una persona sembli estúpida
- Deixar anar sospites que una persona és boja
- Riure's d'algun defecte personal
- Imitar la forma de caminar, la veu o els gestos perquè sembli estúpida
- Riure's de la vida privada

2.4 Violència física (no tan freqüent)

- Forçar-ne el tractament psiquiàtric
- Fer-li proposicions sexuals
- Amença de violència física
- Maltractament físic
- Violència sexual

en forma de resolució oficial, amb la qual cosa no podia presentar cap recurs. Davant d'aquesta situació tan perversa, des de la part social, i en concret des d'USTEC·STEs (IAC) hem insistit a canviar aquest protocol. La lluita i la constància dels i les nostres delegats i delegades a la Comissió paritària de funció pública, ha fet que s'hagi redactat un altre protocol, mitjançant el qual hem intentat que es preservi totalment la seguretat i la confidencialitat de les persones afectades i que els delegats i delegades de prevenció hi tinguin més participació i capacitat de seguiment.

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ESCRIT (1a - 1b)

PERSONA AFECTADA

- Dels serveis de prevenció dels departaments.
- De la unitat de recursos humans corresponent.
- De la unitat directiva afectada.
- Del Comitè de Seguretat i Salut corresponent.
- Dels delegats/ades de prevenció corresponents.
- Dels representants dels treballadors/ores.
- De la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials de la Direcció General de Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals.

Cal el consentiment de la persona afectada
(1c)

SI

NO

Dr. o Dra. Gral. de Funció Pública

Dr. o Dra. Gral. de Funció Pública

Secretaria Gral.
del departament
corresponent

Servei de Prevenció

Informació als delegats/es de prevenció
(en un termini màxim de 3 dies, 6a)

Avaluació psicosocial
de la unitat (2)

Quin recorregut farà la vostra sol·licitud?

Per mitjà de la Subdirecció Gral. de Relacions Sindicals i Polítiques Socials la
DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA

INFORME

Termini màxim: 5 dies hàbils

NO s'admet a tràmit

SÍ s'admet a tràmit

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ
(formulari 4 - informe)

En un màxim de 10 dies hàbils
des de l'admissió a tràmit
(formulari 5)

Es comunica per escrit:
- a la persona
- a la Secretaria Gral. del Departament
(formulari 4)
Actuacions:
- avaluació de riscos psicosocials
- altres mesures del Servei de Prevenció

S'arxiva:

- per desistiment del sol·licitant
- per indicis insuficients

Proposta d'expedient disciplinari
(per falta disciplinària)
Tràmit habitual
(15 dies màx.)

Proposta d'expedient disciplinari per
indicis d'assetjament

Proposta de
mesures correctores

Proposta d'actuació
en l'àmbit psicosocial

3. Nou protocol

En el nou protocol no s'hi inclou l'assetjament sexual per al qual s'ha fet un protocol especial anomenat *Assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual*.

3.1 Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

3.1.1 Àmbit d'aplicació

El constitueixen tots els empleats i empleades públics sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

3.1.2 Confidencialitat

La informació mèdica o de caràcter sensible generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

3.1.3 Inici de les actuacions

Les actuacions s'inicien a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit i registrada, d'acord amb els formularis elaborats a tal efecte, que s'adreça al/a la director/a general de Funció Pública. Durant les actuacions les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquests efectes, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat i tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

3.1.3.1 La sol·licitud pot provenir

- De la persona afectada.
- Dels serveis de prevenció dels departaments.
- De la unitat de recursos humans corresponent.
- De la unitat directiva afectada.
- Del Comitè de Seguretat i Salut corresponent.
- Dels/de les delegats/ades de prevenció corresponents.
- Dels/de les representants dels treballadors/ores.
- De la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials de la Direcció General de Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals.





En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'hi haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Durant totes les actuacions, s'haurà d'informar a les persones implicades que podran estar acompanyades i assessorades per un familiar proper o per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a representant dels treballadors/ores o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

Tal com diu el protocol, *“la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, és a dir, tant de la persona presumptament assetjada com de la persona presumptament assetjadora”*.

3.1.4 Instrucció del procediment

La Direcció General de Funció Pública, per mitjà de la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials, emetrà un informe, en un termini màxim de 5 dies hàbils, un cop feta una primera anàlisi de les dades objectives contingudes en la sol·licitud d'intervenció i d'altra informació recopilada que es consideri necessària, en un dels sentits següents:

- No admetre a tràmit la sol·licitud per resultar evident que l'objecte de la denúncia no pertany a l'àmbit d'aquest protocol. Aquesta resolució s'haurà de comunicar per escrit motivat a la persona sol·licitant als efectes oportuns. Així mateix es comunicarà al secretari/ària general del departament afectat, de manera que es garanteixi la confidencialitat de la informació, a fi i efecte d'actualitzar o dur a terme l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat on està ubicada la persona afectada, així com d'aplicar altres mesures psicosocials que el Servei de Prevenció pugui considerar adients.

- Iniciar la tramitació del cas, d'acord amb les previsions d'aquest protocol.

3.1.4.1 Comissió d'investigació

En el supòsit d'iniciar la tramitació del cas, la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials constituirà una comissió d'investigació, integrada per personal tècnic de l'especialitat d'ergonomia i Psicosociologia aplicada de l'Àrea de Prevenció, Salut Laboral i Polítiques Socials de la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials, de la Subdirecció de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Ocupació i del Servei de Prevenció del departament afectat; així mateix

també en formarà part el personal sanitari del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del departament afectat. Aquesta Comissió emetrà un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació per al/la Director/a General de Funció Pública.

Aquesta Comissió durà a terme la investigació utilitzant els instruments tècnics que s'acordin a aquests efectes per la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals que, en tot cas, hauran d'incloure entrevistes a les persones afectades, és a dir, la persona presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta víctima de l'assetjament, i si fos el cas, els testimonis i/o d'altres persones que puguin tenir informació rellevant del cas. En el cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les persones implicades en el cas, i prèvia audiència, la Direcció General de Funció Pública, d'ofici, o a petició de la Comissió d'Investigació, proposarà, en qualsevol de les fases del procediment i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut.

3.1.4.2 Resolució – diferents propostes de resolució

A partir de l'informe de valoració de la Comissió

d'Investigació, la Direcció General de Funció Pública emetrà en un termini màxim de deu dies hàbils, a comptar des de la data de l'informe d'admissió a tràmit, una resolució amb alguna de les alternatives següents:

- Arxiu de la sol·licitud d'intervenció motivat pel desistiment de la persona sol·licitant, per la manca d'objecte o per insuficients indicis, amb una proposta d'actuacions en l'àmbit psicosocial, a fi d'implementar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o altres discriminacions.

- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari en el sentit que la situació, tot i no ser constitutiva de ser qualificada d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, és motiu d'una altra falta disciplinària.

- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari perquè hi ha indicis clars d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, juntament amb una proposta de mesures correctores.

En el cas que a la resolució s'hi proposi la incoació d'un expedient disciplinari, després d'una valoració de la informació disponible, la persona titular de la Secretaria General podrà



optar, en un termini màxim de quinze dies hàbils, per:

- Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures cautelars necessàries per tal d'evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, evitant especialment que es produeixi una doble victimització.

- Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.

Cal tenir en compte que, quan de l'estudi d'un cas es conclouï que, com a conseqüència de la situació, s'han produït danys a la salut, ja siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, a fi de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

3.1.5 Seguiment de l'aplicació del protocol

Les Comissions Paritàries de prevenció de riscos laborals constituïran una comissió de seguiment amb l'objectiu d'analitzar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. Aquestes comissions de seguiment es compondran d'un membre de cada organització sindical que tingui representació en la corresponent Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals i el mateix nombre de membres en representació de l'Administració de la Generalitat.

Aquests membres seran designats per les mateixes comissions paritàries entre els seus components, a proposta de les organitzacions sindicals i de l'Administració de la Generalitat.

4. Valoració d'USTEC STEs

Respecte a la Comissió d'Investigació, tenint en compte que està formada únicament per personal tècnic dels Serveis de Prevenció, creiem que no és adient la presència de cap representació, ni de l'Administració ni de la part social. Cal deixar treballar als tècnics i tècniques sense pressió i que les persones afectades estiguin ateses el millor possible. Tenint en compte que aquestes persones ja ha estat informades que poden estar acompanyades en totes les actuacions per un familiar proper o per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a representant dels treballadors/ores o d'un dele-

gat/ada de prevenció de riscos laborals, si elles volen, ja hi haurà presència observadora de la part social. Pensem que una representació simbòlica de la part social, que no tindria caràcter tècnic, només faria que legitimitzar el resultat de la investigació encara que no hi estiguéssim d'acord. Per contra, creiem que la comissió de seguiment, sí que ha de vetllar perquè el resultat de la investigació sigui just, perquè la persona o persones assetjades siguin protegides i perquè els o les responsables de l'assetjament siguin sancionats, d'acord amb la normativa existent.

USTEC-STEs exigeix al Departament d'Ensenyament que informi a tots els treballadors/es per tal que en el cas que ho necessitin el puguin utilitzar.

La prevenció és cabdal perquè no hi hagi assetjament laboral. I això passa, entre moltes coses, per recuperar la gestió democràtica dels centres, intentar recuperar les ganes i la il·lusió per la feina, les iniciatives i les propostes de treball col·lectiu i integrador. És a dir, canviar les regles del joc que ens volen imposar basades en una ideologia neoliberal que prima l'èxit individual per sobre de la millora col·lectiva i que no te cap problema en enfonsar i eliminar a qui s'interposa en el seu camí.

Cal lluitar per mantenir o recuperar la gestió democràtica dels centres educatius, per poder millorar la salut laboral a l'ensenyament i posar les condicions bàsiques per prevenir l'assetjament laboral.

USTEC-STEs estarà atenta a la correcta aplicació d'aquest protocol -d' obligat compliment per a tots els Departaments de la Generalitat de Catalunya-, de manera que quedin garantits els drets dels treballadors/es, i en cas contrari ho denunciarem als òrgans pertinents.

